

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
OUTSOURCING PADA BAGIAN PRODUKSI
di PT. SANTOS JAYA ABADI



OLEH :

RIZKY CHARUNIA ASIH
0742010060

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA
2012

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN
OUTSOURCHING PADA BAGIAN PRODUKSI
di PT.SANTOS JAYA ABADI

Disusun oleh :

RIZKY CHARUNIA ASIH

0742010060

Telah Disetujui untuk mengikuti ujian skripsi

Menyetujui ,
PEMBIMBING

Dr.Jojok Dwi Ridho T.S.,Sos,Msi

NPT.370119500421

Mengetahui ,
DEKAN

Dra.Hj.Suparwati, M.Si

NIP.195507181983022001

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN

STUDI KASUS PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN

OUTSOURCING PADA BAGIAN PRODUKSI

di PT. SANTOS JAYA ABADI

Disusun oleh:

RIZKY CHARUNIA ASIH

0742010060

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Pada Tanggal: 30 Juli 2012

Menyetujui

Pembimbing Utama

Dr. Jojok Dwiridho T.S.Sos
NIP. 196805011994032001

Tim Penguji

1. Ketua

Dra. Ety Dwi Susanti, M.Si
NIP. 196805011994032001

2. Sekretaris

Dr. Jojok Dwiridho T.S.Sos,
M.Si
NIP. 370119500421

3. Anggota

Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP. 196407291990032001

Mengetahui,
DEKAN

Dra. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 195507181983022001

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis menyelesaikan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jatim.

Selain hanya izin Allah S.W.T penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan bimbingan dari Dosen Pembimbing Dr.Jojok Dwi Ridho T.S.S,S.Sos, M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu dan berbagi ilmu demi terselesainya skripsi ini ,dan juga dari berbagai pihak lain.Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra.Hj.Suparwati,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Dra.Lia Nirawati,M.Si selaku Ketua Progdil Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur .
3. Dra. Siti Ning Farida ,M.Si Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis UPN “Veteran “Jawa Timur.
4. Bapak Henky Setiawan Rahardjo,Manager Personalia PT.Santos Jaya Abadi.
5. Orang tua yang banyak membantu secara moril dan materiil.
6. Teman –teman yang turut serta membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
memberikan masukan informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Kepala pimpinan Bagian Produksi PT.Santos Jaya Abadi yang telah membantu memberikan masukan informasi yang dibutuhkan oleh penulis dalam menyelesaikan skripsi.

8. Sahabatku Krisna Wijayanto Majaputra yang senantiasa dengan senang hati membantu dan berbagi ilmu dalam pembuatan skripsi ini.

Akhir kata penulis juga mengucapkan terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu .Penulis mohon maaf untuk semua kekurangan dalam penelitian ini dan terbuka untuk semua masukan.

Surabaya,Juli 2012

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
LAMPIRAN	xi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
2.1 Peneliti Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1 Managemen Sumber Daya Manusia	10

2.2.1.1	Pengertian Managemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2.1	Tujuan Managemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2	Kinerja	12
2.2.2.1.	Pengertian Kinerja.....	12
2.2.2.2	Faktor-faktor Pengukuran Kinerja	14
2.2.3	Penilaian Kinerja	17
2.2.3.1	Pengertian Penilaian Kinerja.....	17
2.2.3.2	Metode Penilaian Kinerja	21
2.2.3.3	Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja	22
2.2.4	<i>Outsourcing</i>	23
2.2.4.1	Pengertian <i>Outsourcing</i>	23
2.3	Kerangka Berpikir	35
2.4	Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN	38
3.1	Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel	38
3.1.1	Definisi Operasional	38
3.1.1.1	Kinerja Karyawan	38
3.1.1.2	Kinerja Karyawan Tetap (X_1)	40

3.1.1.3 Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (X ₂)	41
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	42
3.2.1 Populasi dan Sampel	42
3.2.2 Sampel	42
3.2.3 Teknik Penarikan Sampel	43
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.4.1 Jenis Data	44
3.2.4.2 Prosedur Pengumpulan Data	44
3.3 Teknik Analisis	45
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	 47
4.1 Hasil	47
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	47
4.1.2 Sejarah Perusahaan.....	48
4.1.3 Lokasi Perusahaan.....	48
4.1.4 Visi Misi Perusahaan	49
4.1.5 Sumber Daya Manusia (SDM)	50
4.1.6 Managemen Mutu Perusahaan	50

4.2 Analisis Diskripsi Variabel.....	55
4.2.1 Kinerja Karyawan Tetap	55
4.2.2 Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	59
4.3 Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	64
4.3.1 Deskripsi Rata-rata Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i>	64
4.3.2 Uji Hipotesis	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Berpikir	36
GAMBAR 4.1 Posisi Sistem Manajemen Mutu Dalam Sistem Manajemen	PT.
Santos Jaya Abadi.....	53

DAFTAR TABEL

Daftar Jumlah Petugas Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i> posisi bulan Desember 2011 – Maret 2012.....	8
Data Populasi Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i>	42
Data Sampel Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i>	43
Tabel 4.1 Distribusi Tanggapan Penilai Atas Kinerja Karyawan Tetap	54
Tabel 4.2 Distribusi Tanggapan Penilai Atas Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	59
Tabel 4.3 Rata-rata Kinerja Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	63
Tabel 4.4 Hasil Uji Beda Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> PT. Santos Jaya Abadi Sepanjang, Sidoarjo	65
Tabel 4.5 Perbandingan Kompensasi Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> pada Bagian Produksi PT. Santos Jaya Abadi.....	73
Tabel 4.6 Perbedaan antara Karyawan Tetap dan Karyawan <i>Outsourcing</i> pada PT. Santos Jaya Abadi	75

LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Penilaian Kompetensi Kinerja Karyawan.....
Lampiran 2	Tabulasi Penilaian Kompetensi Karyawan Tetap
Lampiran 3	Tabulasi Penilaian Kompetensi Karyawan <i>Outsourcing</i>
Lampiran 4	Uji <i>t-Test</i>
Lampiran 5	Tabel t dan r (<i>Product Moment</i>).....

ABSTRAKSI

Proses perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat, modern dan keahlian yang semakin dibutuhkan dengan skala dan struktur perusahaan seperti sekarang ini mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien. Oleh sebab itu perusahaan-perusahaan besar kini sibuk untuk “merampingkan diri” dalam menghindarkan diri dari kebangkrutan. Usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut diperlukan suatu perubahan struktural dan juga dapat dilakukan perubahan dalam pengetatan pengeluaran anggaran dengan pengelolaan usaha seperti memperkecil rentang kendali manajemen, dengan memangkas sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Salah satu hal yang “dirampingkan” perusahaan adalah masalah tenaga kerja atau karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan outsourcing dengan kinerja karyawan tetap pada bagian produksi di “PT Santos Jaya Abadi”.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Santos Jaya Abadi bagian produksi sebesar 400 karyawan, terdiri dari 101 karyawan tetap dan 299 karyawan outsourcing pada maret 2012. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 120 karyawan yang terdiri dari 60 orang dari karyawan tetap dan 60 orang dari karyawan outsourcing. Jenis data yang digunakan yaitu data sekunder yang merupakan data yang dihimpun dari perusahaan.

Dari hasil uji beda dengan menggunakan uji t test diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan outsourcing dimana nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf penelitian. Sedangkan rata-rata penilaian kinerja karyawan tetap lebih besar dari pada rata-rata penilaian kinerja karyawan outsourcing. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dinilai lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja karyawan outsourcing.

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan Tetap, dan Karyawan Outsourcing.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat, modern dan keahlian yang semakin dibutuhkan dengan skala dan struktur perusahaan seperti sekarang ini mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien. Oleh sebab itu perusahaan-perusahaan besar kini sibuk untuk “merampingkan diri” dalam menghindarkan diri dari kebangkrutan.

Masalah-masalah tersebut menyebabkan setiap perusahaan berupaya lebih keras untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan berusaha untuk dapat lebih berkembang. Usaha yang dilakukan oleh perusahaan antara lain menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar perusahaan.

Usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut diperlukan suatu perubahan struktural dan juga dapat dilakukan perubahan dalam pengetatan pengeluaran anggaran dengan pengelolaan usaha seperti memperkecil rentang kendali manajemen, dengan menangkis sedemikian rupa sehingga dapat menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Salah satu hal yang “dirampingkan” perusahaan adalah masalah-masalah tenaga kerja atau karyawan.

Tuntutan persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap suatu perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kemampuan kinerjanya.

Karyawan tetap menurut kamus lengkap ekonomi (2003) adalah Orang yang bekerja pada suatu organisasi / perusahaan dimana orang tersebut diangkat oleh perusahaan dan tidak tergantung pada jangka waktu tertentu.

Biasanya, kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan pelatihan. Namun hal ini dirasa semakin menambah biaya yang lebih besar dan masalah personalia seperti ketidakhadiran, keterlambatan, putaran karyawan dan diskriminasi. Jika perusahaan menunjukkan adanya kebutuhan tambahan atau penggantian karyawan, perusahaan mungkin memutuskan untuk tidak langsung melakukan upaya rekrutmen karena biaya seleksi dan rekrutmen cukup tinggi. Oleh karena itu perusahaan patut memikirkan alternatifnya salah satunya dengan *outsourcing*. (Simamora.2004:185).

Outsourcing (alih daya) yaitu memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kemudian diserahkan kepada perusahaan lain yang disebut perusahaan penerima pekerjaan. Pengertian mengenai *outsourcing* yang dikutip dari teori Senangun (2004), bahwa pola perjanjian kerja dalam bentuk *outsourcing* secara umum adalah ada beberapa pekerjaan kemudian diserahkan ke perusahaan lain yang telah berbadan hukum, dimana perusahaan yang satu tidak berhubungan secara langsung dengan pekerja tetapi hanya kepada perusahaan penyalur pengarah tenaga kerja.

Pendapat Zainuddin (2004), menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pemberian pekerjaan dari satu pihak kepada pihak lainnya dalam dua 2 (dua) bentuk, yaitu :

1. Pemberian pekerjaan oleh pihak pertama dalam bentuk pekerjaan.

2. Pemberian pekerjaan oleh pihak pertama dalam bentuk jasa tenaga kerja.

Perusahaan semakin membutuhkan tenaga ahlinya, sebagai langkah terburuk terkait pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tetap yang ada, selanjutnya posisi digantikan tenaga kerja dari luar. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan beban biaya yang diberikan untuk pegawai tetap seperti beberapa bentuk tunjangan.

Keputusan suatu perusahaan untuk melakukan alih daya (*outsourcing*) dewasa ini tidak selalu dikarenakan ketidakmampuannya melakukan sendiri. Pertimbangan biaya memang selalu dijadikan alasan, tetapi nilai strategisnya juga tak kurang menjadi perhatian yang sangat penting, sehingga alih daya dilakukan dengan berbagai pertimbangan dan alasan yang boleh jadi dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya sangat berbeda.

Pertimbangan biaya, ketersediaan SDM yang sesuai, kesibukan yang tak memungkinkan melakukannya sendiri, atau karena ada pihak lain yang mampu lebih baik dan dengan biaya yang terjangkau. Namun secara prinsipil, alihdaya seperti disebut diatas berarti penyerahan pengerjaan atau penyediaan layanan tertentu ke pihak ketiga dengan berbagai opsi dan bentuk kerjasama. Begitu juga pola alihdaya yang dilakukan sangat bervariasi. Apakah itu langsung dilakukan oleh *vendor* atau melalui mitra lokal, misalnya perusahaan penyedia jasa alihdaya yang dikenal *application service provider* (ASP).

Selain itu alihdaya juga menjadi pilihan bagi perusahaan untuk mengantisipasi tingginya perputaran tenaga kerja TI, yang bukan tidak mungkin hal itu akan menjadi hambatan dalam menjalankan bisnisnya secara lebih baik. Karena ketika penerapan TI

telah dilakukan secara intensif, tuntutan nya adalah bagaimana tersedia SDM yang memiliki keterampilan dan keahlian dalam menjalankannya.

Saat ini mulai banyak perusahaan dan organisasi yang memperkerjakan karyawannya secara sistem *outsourcing* karena memang dengan cara seperti itu perusahaan mendapatkan keuntungan tersendiri, yaitu perusahaan dapat mengganti karyawan yang kurang dan atau tidak produktif dengan karyawan baru yang lebih produktif dengan jangka waktu yang relatif singkat dan respon perusahaan terhadap perubahan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal yang menuntut perusahaan untuk bersifat adaptif dan fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada terutama dalam kondisi persaingan global.

Akan tetapi dalam praktek kesehariannya selama ini *outsourcing* diakui lebih banyak merugikan pekerja atau buruh. Hal ini dikarenakan hubungan kerja –hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, upa lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir dan lain-lain, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja atau buruh dan membuat kaburnya hubungan Industrial. (Tambusai, 2004).

Richard Kartawijaya, General Manager & Director Operation, PT. Motorola Indonesia Telecommunication (2004) mengungkapkan bahwa alihdaya juga bukan pekerjaan simpel. Karena selain untuk menghemat biaya, alihdaya juga diharapkan akan mendorong perusahaan untuk melakukan berbagai perubahan mendasar dalam berbisnis, atau melakukan bisnis dengan cara yang berbeda.

Salah satu perusahaan yang memperkerjakan karyawannya secara tetap dan *outsourcing* adalah PT. Santos Jaya Abadi yang berlokasi di Sepanjang, Sidoarjo. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kopi bubuk antara lain memproduksi kopi dalam merk “Kapal Api, ABC, Kapte, Ya, Exelco dan Santos. “PT Santos Jaya Abadi” telah melakukan kegiatan *outsourcing* dalam penggunaan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya selama 2 tahun terakhir ini.

Pada PT. Santos Jaya Abadi khususnya di bagian produksi, memiliki karyawan sebanyak 400 orang, yang terdiri atas 101 karyawan tetap dan 299 karyawan *outsourcing*. Jumlah karyawan *outsourcing* yang lebih banyak 198 orang dari pada karyawan tetap mengindikasikan bahwa perusahaan lebih memperhatikan efisiensi perusahaan.

Kinerja adalah usaha yang dikerjakan dengan persyaratan-persyaratan tertentu dari suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sesungguhnya tidak dikendalikan oleh perusahaan secara langsung, namun lebih banyak dikendalikan oleh karyawan itu sendiri (Malthis, 1997:340). Hal tersebut sangat penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari latar belakang diatas, maka judul penelitian skripsi yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut : “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* pada bagian produksi di “PT. Santos Jaya Abadi”).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

“Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada bagian produksi di PT. Santos Jaya Abadi?.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

“Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan *outsourcing* dengan kinerja karyawan tetap pada bagian produksi di PT. Santos Jaya Abadi.”

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.4.1 Secara Praktis

Bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan PT. Santos Jaya Abadi. Setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang pengaruh penggunaan tenaga atau karyawan *outsourcing*, maka jika memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maupun produktifitas perusahaan, maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan produktif.

1.4.2 Secara Teoritis

Memberikan masukan guna pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh penggunaan tenaga atau karyawan *outsourcing* terhadap kinerja karyawan maupun produktivitas perusahaan, serta diharapkan mampu menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.

Tabel 1.1 Jumlah Petugas Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing*

Pada Bagian Produksi PT. Santos Jaya Abadi

Posisi Bulan Desember 2011-Maret 2012

NO	TGL/BULAN	VENDORS	BAGIAN	KARYAWAN		JUMLAH
				OUTSOURCING	TETAP	
1.	DES-11	PT. Etika Insan Partnerindo	Blow Moulding	50	39	
			Injcetion	42	11	
			Decoration	20	80	
			Tooth Brush	93	30	
			Total	205	160	
2.	JAN-12	PT. Etika iNsan Parnerindo	Blow Moulding	50	39	
			Injcetion	41	10	
			Decoration	10	90	
			Tooth Brush	90	33	
			Total	191	172	
3.	FEB-12		Blow Moulding	93	30	
			Injcetion	80	30	
			Decoration	84	10	
			Tooth Brush	42	12	
			Total	299	101	
4.	MAR-12		Blow Moulding	93	39	
			Injcetion	80	30	

			Decoration	84	20	
			Tooth Brush	42	12	
			Total	299	101	400

Sumber Internal Perusahaan.